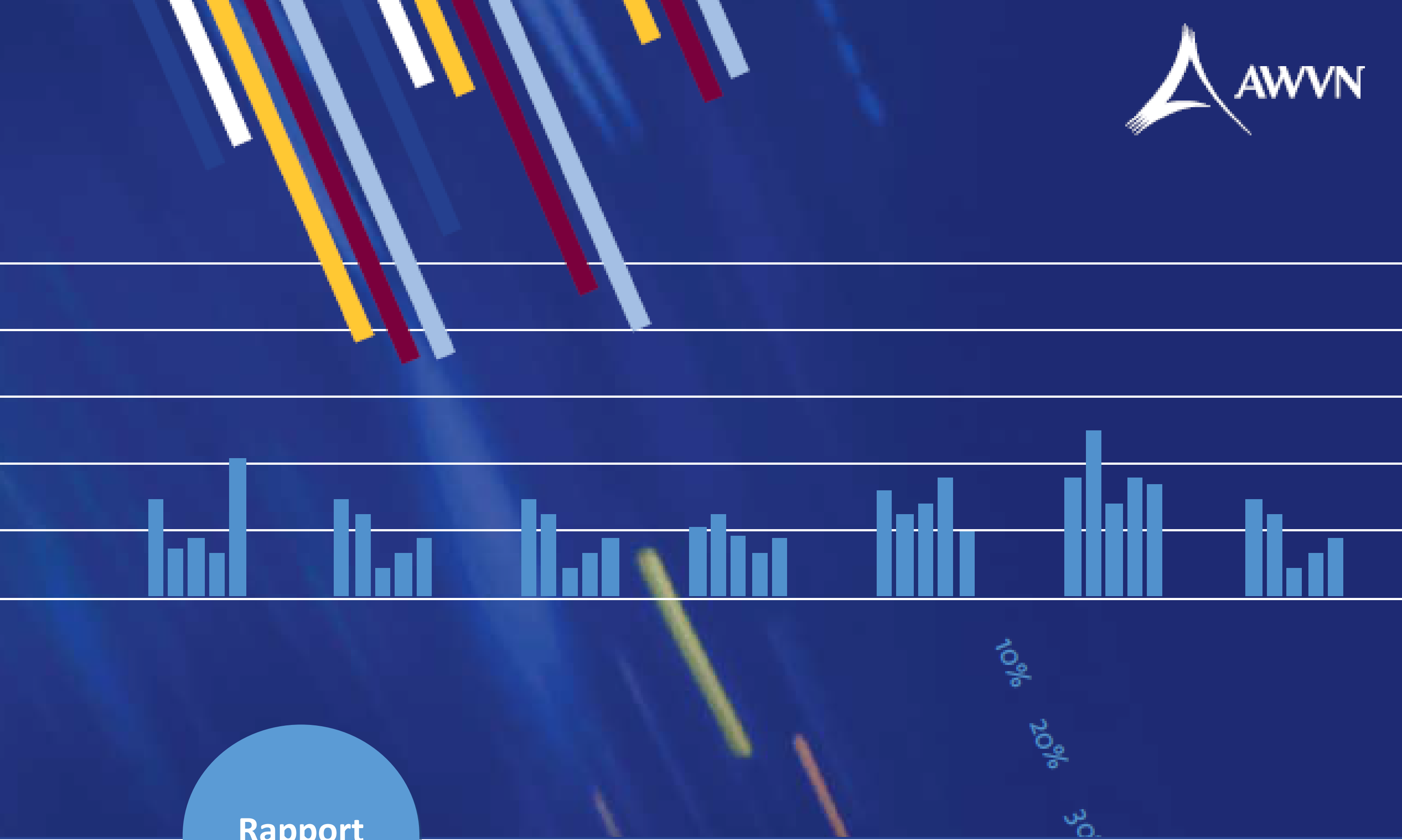


Rapport

Arbeidsvoorwaardenvergelijking

per 1 juli 2014

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



Opdrachtgever: *Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties*, mevrouw G. Hovius
Projectleiders: Ian Lendering en Judith Everink, Senior adviseurs Belonen
Contact: Ian: *telefoonnummer* 06 456 668 37; *mail* Lendering@AWVN.nl
Judith: *telefoonnummer* 06 537 078 96; *mail* Everink@AWVN.nl



Inhoudsopgave

1. Inleiding

Doel
Het doel van deze vergelijking is het verkrijgen van inzicht in het relatieve niveau van een aantal nader te bepalen arbeidsvoorwaarden van de Rijksoverheid ten opzichte van de markt.

Markt
De Rijksoverheid kenmerkt zich door een grote verscheidenheid in werkprocessen en werktijden. Hierom is voor de referentiemarkt gekozen voor:

- Algemene Nederlandse markt
- Een aantal bedrijven en sectoren met werkprocessen en werktijden, die ook bij de Rijksoverheid voorkomen:
    - Cao Particuliere Beveiliging
    - Cao Ziekenhuizen
    - Financiële dienstverlening:
        - Een toonaangevende bank
        - Een toonaangevend verzekeringsbedrijf
    - Een toonaangevende onderneming in de Vervoerssector
    - Een toonaangevende onderneming in de sector Engineering
    - Een toonaangevend logistiek bedrijf
    - Een toonaangevende vereniging gericht op retail en mobiliteit

De bedrijfsnamen zijn in het rapport geanonimiseerd.

Onderwerpen
1. Algemene cao-loonstijging gedurende de afgelopen 5 jaren
2. Tijd:
    - Netto jaarlijkse arbeidsduur*:* Van bruto naar “netto” arbeidsduur waarbij rekening wordt gehouden met:
        - Arbeidsduurverkorting
        - Basisvakantie
        - Feestdagen.
    - Extra vakantierechten op basis van leeftijd/diensttijd
    - Extra verlof voor oudere werknemers
3. Doorbetaald ouderschapsverlof
4. Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers:
    - Inkomensgaranties; geen verplichting overwerk, onregelmatige uren, etc.
5. Toeslagen voor onregelmatige uren
6. Loondoorbetaling bij eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid
7. Vergoeding voor woon-werkverkeer (voor zover informatie beschikbaar is in cao’s)
8. Bovenwettelijke regelingen bij ontslag

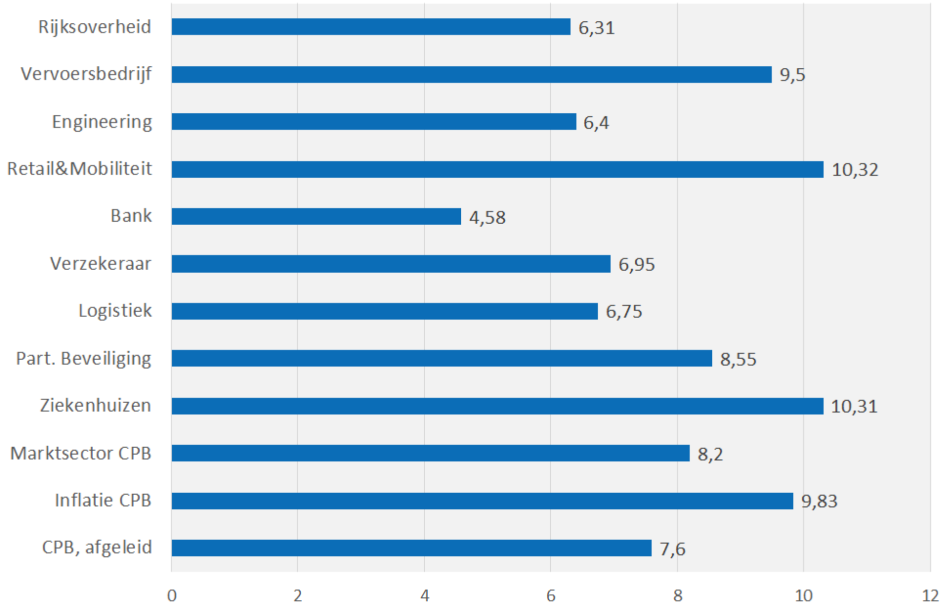
Peildatum
Peildatum voor het onderzoek is 1 juli 2014.

2. Cao-verhogingen

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de optelsom van de jaarlijkse structurele contractloonstijging op jaarbasis voor de periode 2009 t/m 2013.

- Dit loonbegrip omvat alle structurele loonafspraken (schaalloonverhoging en wijziging structurele eindejaarsuitkering).
- Eenmalige en niet-collectieve loonafspraken blijven buiten beschouwing.

Cumulatieve contractloonstijging op jaarbasis, 2009 t/m 2013



Contractloonstijging per jaar

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2009 t/m2013	Expiratie-datum
Rijksoverheid	3,25	3,06						6,31	1-1-2011
Vervoer	1,88	1,07	0,3	3	3,25	0,25		9,5	1-5-2015
Engineering	1,13	1,99	0,66	1,63	1			6,4	1-4-2014
Retail & Mobiliteit	3,91	0,83	2,15	1,02	2,41			10,32	1-4-2014
Bank	1,33	1,02	1,48	0,75	0	1,5	0	4,58	1-1-2016
Verzekeraar	1,6	1,38	1,31	1,31	1,35			6,95	1-6-2014
Logistiek	1,75	1,5	2	0,88	0,63	0		6,75	1-3-2014
Ziekenhuizen	3,25	3	0	2,3	0			8,55	1-10-2014
Part. Beveiliging	2,85	1,73	1,66	1,88	2,19			10,31	1-3-2014
Marktsector CPB	2,7	1	1,4	1,6	1,5	1,25	1,75	8,2	
Inflatie CPB	1,2	1,3	2,3	2,5	2,5	1,25	1,5	9,83	
CPB afgeleid	0,9	1,1	2,2	2,1	1,3	1,25	1,5	7,6	

Bevindingen

In vergelijking met de referentiesectoren heeft de Rijksoverheid een betrekkelijk ‘beheerste’ contractloonstijging toegepast in de periode 2009 tot en met 2013. Alleen het Bankbedrijf heeft een lagere gemiddelde loonstijging gekend.

3. Tijd

Dit hoofdstuk gaat in op arbeidsduur. Eerst wordt de basis ‘netto’ arbeidsduur op jaarbasis behandeld. Vervolgens worden de doorbetaalde leeftijds- c.q. diensttijdsafhankelijke dagen en het seniorenverlof onder de loep genomen.

Netto jaarlijkse arbeidsduur[1]

In uren Cao	Normale arbeidsduur per week	Basis vakantie-uren	ADV-uren	Feestdagen in uren	Netto arbeidsduur per jaar
Rijksoverheid	36[2]	165,6	-	47	1.666
Vervoer	40	181,8[3]	208[4]	48	1.649
Engineering	40	240	-	53	1.795
Retail & Mobiliteit	40	200[5]	104	48	1.735
Bank	36[6]	144[7]	-	49	1.685
Verzekeraar	36[8]	206	-	50	1.622
Logistiek	40	200	56	48	1.783
Ziekenhuizen	36[9]	144	57[10]	47	1.630
Part. Beveiliging	38	190	-	46	1.747
Algemene markt					1.735

De basis netto jaarlijkse arbeidsduur van de Rijksoverheid ligt ca. 2,5% lager dan het gemiddelde van de referentiesectoren en 4% lager dan de Algemene markt. Drie referentiesectoren hebben een lagere netto jaarlijkse arbeidsduur, namelijk Vervoer, Verzekeraar en Ziekenhuizen.

[1] In de bijlage is een toelichting opgenomen van de berekeningswijze van de netto jaarlijkse arbeidsduur.
[2] Een maximum van 40 uur/week is mogelijk. Een aanvraag van de werknemer wordt toegewezen tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
[3] Hierbij wordt uitgegaan van een medewerker van 19 tot 30 jaar. Medewerkers in de hogere salarisgroepen hebben recht op 7,2 uur meer verlof.
[4] Arbeidsduurverkorting wordt ingeroosterd.
[5] Medewerkers in de hogere salarisgroepen hebben recht op 16 uur meer verlof.
[6] Een maximum van 40 uur/week is mogelijk. Voor senior kader, is 40 uur/week de norm.
[7] Per 2014 is het verlof verlaagd met 43,2 uur. De waarde is omgerekend in geld en uitgekeerd in loon.
[8] Een maximum van 40 uur/week is mogelijk.
[9] Een maximum van 40 uur/week is mogelijk.
[10] Persoonlijk Levensfasebudget

Extra doorbetaald verlof op basis van leeftijd of diensttijd

In uren	Leeftijd										
Cao	30-40	40-45	45-50	50-55	55-58	58-60	60	61	62	63	64+
Rijksoverheid	-	-	7,2	14,4	21,6	21,6	28,8	28,8	28,8	28,8	28,8
Vervoer	7,2	14,4	21,6	50,4	64,8	64,8	72	72	72	72	72
Engineering	Afgeschaft. Overgangsmaatregel voor medewerkers in dienst 1.1.2007.										
Retail & Mobiliteit	-	-	8	16	32	48	88	128	128	128	128
Bank	Afgeschaft. Overgangsmaatregel voor medewerkers in dienst 1.5.2009.										
Verzekeraar	Geen.										
Logistiek	-	-	-	24	32	32	40	48	56	64	72
Ziekenhuizen	Overgangsregeling geldt voor medewerkers waarop de cao Ziekenhuizen van toepassing was op 1.1.2009.										
Part. Beveiliging	Geen, zie diensttijd.										
Algemene markt	Ca. 70% van de bedrijven kent extra vakantie-uren toe op basis van leeftijd. De meest voorkomende aanvangsleeftijd voor de toekenning van extra vakantie-uren is 40 á 45 jaar. Gemiddeld wordt maximaal 40 uur extra verlof op basis van leeftijd toegekend.										

In uren	Diensttijd							
Cao	5	10	15	20	25	30	35	40
Rijksoverheid	-	-	-	-	-	-	-	-
Vervoer	-	-	-	-	-	-	-	-
Engineering	-	-	-	-	-	-	-	-
Retail & Mobiliteit		8	8	8	8	8	8	8
Bank	-	-	-	-	-	-	-	-
Verzekeraar	-	-	-	-	-	-	-	-
Logistiek	-	-	-	-	-	-	-	-
Ziekenhuizen	-	-	-	-	-	-	-	-
Part. Beveiliging	7,6	15,2	22,8	30,4	38	45,6	53,2	60,8
Algemene markt	Ca. 17% van de bedrijven kent extra vakantie-uren toe op basis van diensttijd.							

De Rijksoverheid en drie van de acht referentiesectoren kennen extra doorbetaald verlof toe op basis van leeftijd. Twee referentiesectoren kennen extra doorbetaald verlof toe op basis van diensttijd.

Vier referentiesectoren hebben geen regeling voor extra doorbetaald verlof, waarvan drie referentiesectoren het extra doorbetaald verlof op basis van leeftijd hebben afgeschaft.

Extra doorbetaald verlof voor oudere medewerkers (seniorenverlof)

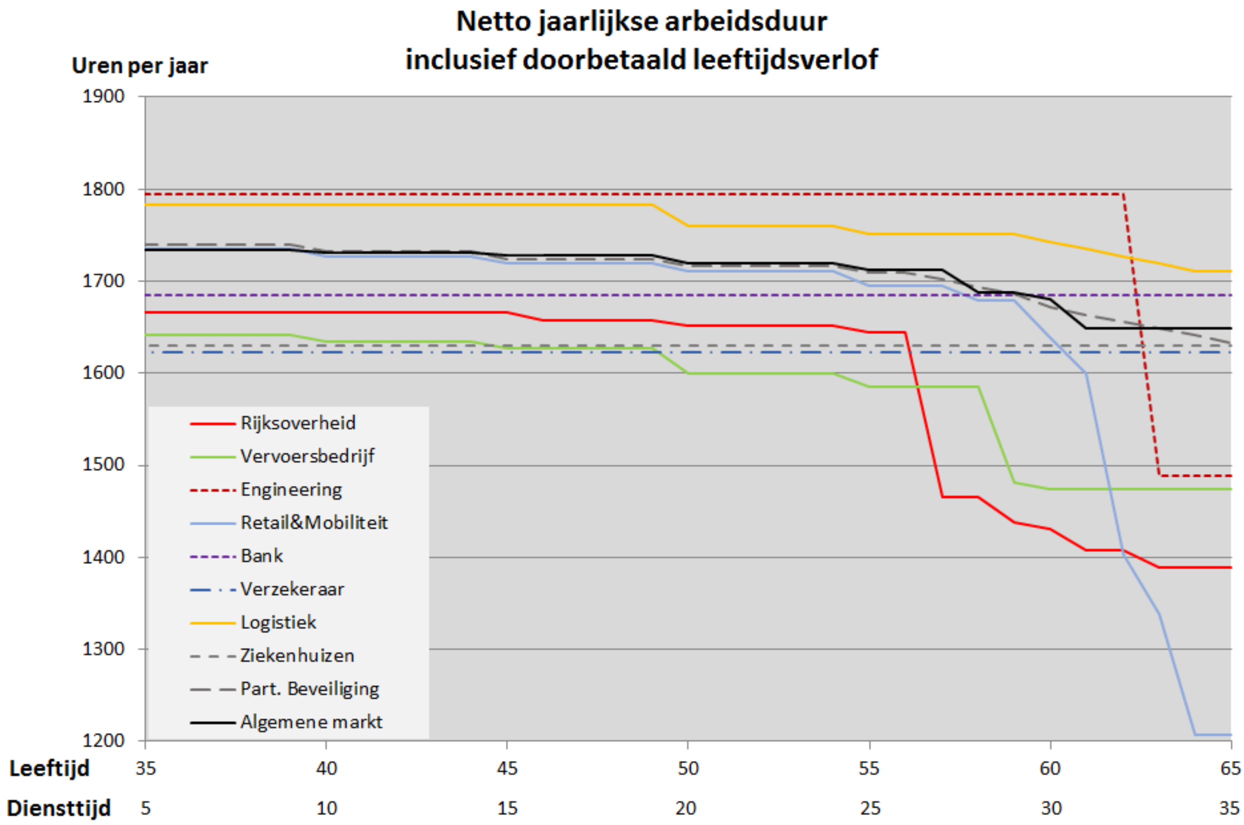
Cao	Seniorenverlof	Doorbetaling werkgever
Rijksoverheid	PAS-regeling vanaf 57 jaar: op verzoek werknemer, vermindering arbeidsduur met 15,8%. Bij deelname aan PAS-regeling vervallen de extra vakantie-uren op basis van leeftijd.	Afhankelijk v/h moment van ingang vermindering: • Vanaf 57 jaar: 68% • Vanaf 59 jaar: 78% • Vanaf 61 jaar: 87% • Vanaf 63 jaar: 94%.
Vervoer	1. Vanaf 59 jaar: op verzoek werknemer, vermindering dagelijkse arbeidsduur met 30 minuten per dag (6,25%). 2. Regeling oudere werknemers: verkorting van de wekelijkse arbeidsduur mogelijk voor werknemers van: • 50 jaar: 34 uur/week • 55 jaar: 32 uur/week • 61 jaar: 28 uur/week • 63 jaar: 24 uur/week.	1. 100%. 2. Financiering in principe door werknemer.
Engineering	Vier jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd: op verzoek werknemer, vermindering arbeidsduur tot 80% of 90%.	Financiering deels werkgever, deels werknemer.
Retail & Mobiliteit	• Vanaf 62 jaar: 0,75 uur/dag. • Vanaf 63 jaar: 1 uur/dag. • Vanaf 64 jaar: 1,5 uur per dag.	100%
Bank	Afgeschaft per 2014. Overgangsmaatregel voor medewerkers die gebruik maakten van de regeling.[11]	
Verzekeraar	Overgangsmaatregelen naar aanleiding van overnames.	
Logistiek	Geen.	
Ziekenhuizen	Overgangsmaatregel geldt voor medewerkers waarop de cao Ziekenhuizen van toepassing was op 31.12.2009.	
Part. Beveiliging	Vanaf 57 jaar[12]: 1 dag extra, vervolgens 1 dag extra per leeftijdsjaar. Maximaal 8 dagen extra bij 64 jaar.	100%
Algemene markt	In de marktsector bevat bijna 40% van onderzochte regelingen extra verlof voor oudere werknemers. De aanvangsleeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra verlof varieert van 50 tot 63 jaar en bedraagt gemiddeld circa 58 jaar. De hoeveelheid toegekende extra verlofuren varieert van 8 tot 375 uur per jaar ná het bereiken van de vereiste aanvangsleeftijd. De leeftijd waarop de oudere werknemer in aanmerking komt voor het maximaal aantal vrije uren is gemiddeld circa 61 jaar. Het maximaal aantal vrije uren per jaar varieert van 32 uur tot 520 uren. De mediaan van het aantal extra vrije uren dat maximaal wordt toegekend is ongeveer 160 uur op jaarbasis. Doorgaans wordt 95% van de beloning doorbetaald.	

De Rijksoverheid en vier van de acht referentiesectoren hanteren regelingen voor extra doorbetaald verlof aan oudere medewerkers. Van de overige vier referentiesectoren hebben drie sectoren het seniorenverlof afgeschaft.

[11] De waarde van de regeling is omgerekend in geld (0,2%) en uitgekeerd in loon.

[12] Gezien de aanvangsleeftijd en het karakter van deze regeling is besloten deze arbeidsvoorwaarde op te nemen bij het onderwerp extra verlof voor oudere medewerkers in plaats van extra verlof op basis van leeftijd.

Onderstaande grafiek vergelijkt de netto jaarlijkse arbeidsduur inclusief extra verlof op basis van leeftijd en diensttijd. De vergelijking gaat uit van een medewerker die op 30-jarige leeftijd in dienst treedt. In de vergelijking is rekening gehouden met het aandeel dat de werknemer zelf betaalt voor het verlof.



Indexcijfers netto jaarlijkse arbeidsduur, referentiesectoren ten opzichte van de Rijksoverheid

Leef-tijd	Dienst-tijd	Rijks-overheid	Vervoer	Engin.	Retail & Mobiliteit	Bank	Verzeker.	Logistiek	Zieken-huizen	Part. Beveilig.	Alg. markt
30	0	1.666	99%	108%	104%	101%	97%	107%	98%	105%	104%
35	5	1.666	99%	108%	104%	101%	97%	107%	98%	104%	104%
40	10	1.666	98%	108%	104%	101%	97%	107%	98%	104%	104%
45	15	1.666	98%	108%	103%	101%	97%	107%	98%	104%	104%
50	20	1.651	97%	109%	104%	102%	98%	107%	99%	104%	104%
55	25	1.644	96%	109%	103%	103%	99%	107%	99%	104%	104%
60	30	1.431	103%	125%	115%	118%	113%	122%	114%	117%	117%
65	35	1.389	106%	107%	87%	121%	117%	123%	117%	118%	119%

Bevindingen

De gemiddelde netto jaarlijkse arbeidsduur van de referentiesectoren is hoger (2% tot 12% afhankelijk van leeftijd) dan bij de Rijksoverheid. Daarnaast is de netto jaarlijkse arbeidsduur van de Algemene markt ruim hoger (4% tot 19% afhankelijk van leeftijd) dan bij de Rijksoverheid. Het verschil is het grootst voor oudere medewerkers vanaf 57 jaar.

Drie van de acht referentiesectoren hebben leeftijdsafhankelijk verlof en seniorenverlof afgeschaft (zie in dit verband het hoofdstuk 'Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers').

4. Doorbetaald ouderschapsverlof

In onderstaande tabel staan de belangrijkste elementen van ouderschapsverlofregelingen vermeld. Dan gaat het om een eventuele doorbetaling bij ouderschapsverlof en voortzetting van de pensioenopbouw.

Cao	Doorbetaald ouderschapsverlof
Rijksoverheid	• Vanaf 1 januari 2011: doorbetaling bezoldiging ouderschapsverlof voor kind tot acht jaar gedurende maximaal 26 x wekelijkse arbeidsduur. Doorbetaling 27,5% bezoldiging bij maximale ouderschapsverlof van 26 x wekelijkse arbeidsduur. Bij een aanvraag voor een geringer aantal uren verlof wordt het percentage evenredig verhoogd tot ten hoogste 55%. • 100% voortzetting pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof volledig met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de premie tussen werkgever en medewerker.
Vervoer	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • Voortzetting pensioenopbouw. De werkgever neemt de daarvoor verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.
Engineering	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • De pensioenopbouw van de medewerker wordt tijdens het ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de premie tussen onderneming en medewerker.
Retail & Mobiliteit	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • De pensioenopbouw van de medewerker wordt tijdens het ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de premie tussen onderneming en medewerker.
Bank	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • Pensioenopbouw beperkt tot 50% gedurende de eerste 26 weken. Werknemer kan (voor zover mogelijk) pensioenopbouw voor eigen rekening aanvullen tot 100%.
Verzekeraar	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • De pensioenopbouw van de medewerker wordt tijdens het ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de premie tussen onderneming en medewerker.
Logistiek	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • Geen voortzetting pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof.
Ziekenhuizen	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • Medewerker kan de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten. De werknemer ontvangt de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.
Part. Beveiliging	• Geen doorbetaald ouderschapsverlof. • De pensioenopbouw van de medewerker wordt tijdens het ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de premie tussen onderneming en medewerker.
Algemene markt	• Doorbetaald ouderschapsverlof komt nauwelijks voor buiten de publieke sector.

In vergelijking met de referentiesectoren is de regeling van de Rijksoverheid voor doorbetaald ouderschapsverlof voor medewerkers voordelig. De Rijksoverheid heeft een regeling waarbij medewerkers gedeeltelijk worden doorbetaald tijdens ouderschapsverlof. De doorbetaling varieert tussen 27,5% en 55% afhankelijk van het aantal verlofuren. Geen van de referentiesectoren hanteert een regeling voor doorbetaald ouderschapsverlof.

Bij de Rijksoverheid wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet tijdens ouderschapsverlof, waarbij de gebruikelijke verdeling van de premie tussen werkgever en medewerker blijft gehandhaafd. Bij vijf van de

acht referentiesectoren wordt de pensioenopbouw ook volledig voortgezet tijdens ouderschapsverlof, met handhaving van de gebruikelijke premieverdeling. Bij de overige drie referentiesectoren wordt de pensioenopbouw niet voortgezet (Logistiek), deels voortgezet (Bank) of volledig betaald door de werkgever (Vervoer).

5. Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers

De volgende tabel geeft een overzicht van de ontziemaatregelen voor oudere medewerkers. De leeftijdsafhankelijke verlofregelingen behandeld in het hoofdstuk 'Tijd' worden voor de volledigheid nogmaals (cursief) weergegeven.

Cao	Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers
Rijksoverheid	• *Art. 21a: Vanaf 57 jaar: op verzoek werknemer, vermindering arbeidsduur met 15,8%. Bij deelname vervallen de extra vakantierechten op basis van leeftijd.* • *Art. 22.5: extra vakantierechten op basis van leeftijd.* • Art. 17: vaste toelage onregelmatige uren voor medewerker vanaf 55 jaar (mits hij gedurende 5 jaar een toelage voor onregelmatige uren heeft genoten). • Art. 21.5: vanaf 55 jaar (in principe) geen verplichting diensten te verrichten tussen 22.00 uur en 06.00 uur. • Art. 57b: Demotiebeleid: Indien de ambtenaar van 57 jaar of ouder op diens aanvraag een functie wordt opgedragen.
Vervoer	• *Extra doorbetaald vrije uren (zie extra vakantie op basis van leeftijd of diensttijd)* • *Seniorenverlof vanaf 55 jaar (zie seniorenverlof).* • Vanaf het jaar waarin werknemer 55 jaar wordt geldt een garantie-inkomen wanneer hij minder onregelmatige uren werkt. • Extra toeslag op basis van leeftijd bij werken in 5-ploegendienst. • Nachtdiensten: Werknemer van 50 jaar of ouder kan op verzoek worden vrijgesteld. • Tijdscompensatie bij arbeid in onregelmatige diensten (t/m 49: 4 minuten per uur; 50-55: 6 minuten per uur; vanaf 56: 8 minuten per uur).
Engineering	*Vier jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd: op verzoek werknemer, vermindering arbeidsduur tot 80% of 90% (zie seniorenverlof).*
Retail & Mobiliteit	• *Leeftijdsverlof (zie extra vakantierechten op basis van leeftijd).* • Vanaf 60 jaar geen verplichting tot overwerk. • Vanaf 55 jaar geen verplichting tot nachtdiensten.
Bank	• Vanaf 60 jaar(en 10 jaar in ploeg) geen afbouw ploegentoeslag; vanaf 55 jaar afbouw ploegentoeslag tot 75%.
Verzekeraar	• Vanaf 50 jaar geen verplichting tot overwerk. • Vanaf 40 jaar: jaarlijks maximaal 10 doorbetaalde dagen ten behoeve scholing.
Logistiek	• *Leeftijdsverlof (zie extra vakantierechten op basis van leeftijd).* • Vanaf 58 jaar: geen verplichting tot overwerk, onregelmatige werktijden en consignatiediensten (overgangsmaatregel voor medewerkers vanaf 55 jaar en in dienst op 1.7.2013).
Ziekenhuizen	• Vanaf 57 jaar: geen verplichting tot nachtdienst. Bij afzien van de vrijstelling ontvangt de medewerker 40 extra verlofuren per jaar. • Vanaf 58 jaar geen verplichting tijdens de uren tussen 00:00 en 06:00 uur tot bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst. • Vanaf 50 jaar (en 15 dienstjaren) toekenning wachtgeld bij onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten.
Part. Beveiliging	• *Leeftijdsverlof (zie seniorenverlof).* • Vanaf 55 jaar geen verplichting tot: ○ consignatie. ○ diensten langer dan 8 uur of tot een werkweek langer dan 40 uur. ○ het werken op een vooraf vastgestelde vrije dag. • Vanaf 60 jaar: geen verplichting tot nachtdiensten. Indien de medewerker 4 jaar of langer een toeslag heeft ontvangen, vind afbouw plaats in 2 jaar.

Algemene markt	• *Leeftijdsverlof: Ca. 70% van de bedrijven kent extra vakantiedagen toe op basis van leeftijd. De meest voorkomende aanvangsleeftijd voor de toekenning van extra vakantiedagen is 40 á 45 jaar. Het gemiddelde maximaal toe te kennen extra dagen op basis van leeftijd bedraagt ca. 5 dagen per jaar.* • *Seniorenverlof: In de marktsector bevat bijna 40% van cao's extra verlofregelingen voor oudere werknemers. De aanvangsleeftijd waarop werknemers in aanmerking komen voor extra verlof varieert van 50 tot 63 jaar en bedraagt gemiddeld circa 58 jaar. De hoeveelheid toegekende extra verlofdagen varieert van 8 tot 375 uur per jaar ná het bereiken van de vereiste aanvangsleeftijd.* *De leeftijd waarop de oudere werknemer in aanmerking komt voor het maximaal aantal vrije uren is gemiddeld circa 61 jaar. Het laagste maximaal aantal vrije uren per jaar is 32 uur terwijl het hoogste aantal 520 uren is. De mediaan van het aantal extra vrije uren dat maximaal wordt toegekend is ongeveer 160 uur op jaarbasis. Doorgaans wordt ongeveer 95% van de beloning doorbetaald.* • In de marktsector is in circa twee derde van cao's de bepaling opgenomen dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd niet meer verplicht kunnen worden overwerk en/of nachtdiensten te verrichten. De leeftijd varieert van 50 tot 60 jaar en is gemiddeld 55 jaar. Vanaf deze leeftijd wordt in veel cao's afgezien van de afbouw van de ploegentoeslag. Hierbij geldt doorgaans een minimum aantal jaren in ploegendienst. • In de dienstverlening zijn aanzienlijk minder ontziebepalingen dan in de industrie, waar vaker sprake is van zwaar werk en ploegendiensten.

Bevindingen

Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers komen doorgaans voor op de volgende gebieden:

- Extra (doorbetaald) verlof
- Beperkingen van de verplichting tot overwerk en nachtdiensten
- Inkomensgaranties

De Rijksoverheid hanteert ontziemaatregelen op alle drie gebieden. Ook het Vervoersbedrijf heeft relatief veel ontziemaatregelen. Het Vervoersbedrijf hanteert leeftijdsafhankelijke arbeidsvoorwaarden die elders zelden voorkomen (leeftijdsafhankelijke tijdcompensatie bij onregelmatige diensten en leeftijdsafhankelijke ploegentoeslag).
Bij de overige referentiesectoren komen ontziemaatregelen vooral voor op het gebied van overwerk en nachtdiensten.
Drie van de referentiesectoren hebben doorbetaald seniorenverlof afgeschaft.

In Nederland bestaat al een flink aantal jaren aandacht voor het gezond en vitaal aan het werk houden van medewerkers. Dat leidt op grote schaal tot cao-afspraken en instrumenten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In 2013 is in ca. 80% van alle cao's een afspraak over dit onderwerp gemaakt. Het doel daarvan is medewerkers in alle carrière-fasen competent, vitaal en betrokken te houden. Onderdeel van de cao-afspraken is de beëindiging van seniorenregelingen en de opheffing van overige ontziebepalingen in cao's.

Daarbij komt de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling, die leeftijdsgerelateerde bepalingen slechts toestaat als deze onderdeel uitmaken van een structureel levensfase afhankelijk personeelsbeleid. De ontziemaatregelen zijn ontstaan in een andere tijd; in de huidige, nieuwe context zijn onder meer het perspectief van langer werken, de (verwachte) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de toegenomen vitaliteit en de vele maatregelen op het gebied van arbo en veiligheid redenen om deze maatregelen in te ruilen voor maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

6. Toeslagen voor onregelmatige uren

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de toeslag voor het werken op onregelmatige uren.

Cao	Dagdienstvenster	Vergoeding gemaximeerd?
Rijksoverheid	Ma – vr 08-18 uur	Berekend over ten hoogste het uursalaris op basis van schaal 7 met trede 10
Vervoer	Ma – vr 08-18 uur	Vaste bedragen
Engineering	Geen regeling voor onregelmatige uren in cao	
Retail & Mobiliteit	Ma – vr 08-18 uur	-
Bank	Ma – vr 07-22 uur	-
Verzekeraar[13]	Ma – vr 08-18 uur	-
Logistiek	Ma – vr 06-18 uur	-
Ziekenhuizen	Ma – vr 07-20 uur	Berekend over maximaal uursalaris op basis van maandsalaris van € 2.308
Part. Beveiliging	Ma – vr 07-18 uur	-
Algemene markt	Ma – vr 07-18 uur	-

Bij de onderzochte sectoren is het dagdienstvenster gelijk aan (3) of ruimer (5) dan het dagdienstvenster bij de Rijksoverheid, maar bij de Rijksoverheid wordt de vergoeding van 7 tot 8 uur en van 18 tot 20 uur alleen onder voorwaarden[14] gegeven. Daarnaast is het toeslagbedrag bij de Rijksoverheid gemaximeerd.

In onderstaande tabel staan de gemiddelde onregelmatigheidstoeslagen als percentage van het uurloon voor de verschillende tijdsperioden die de Rijksoverheid hanteert. Percentages in het blauw zijn bij de onderzochte sectoren hoger dan bij de Rijksoverheid.

Tijdstippen Rijk		Rijks-overheid	Vervoer[15]	Engi-neering	Retail & Mobiliteit	Rabo-bank	Verze-keraar	Logi-stiek	Zieken-huizen	Part. Beveilig.	Algemene markt
ma - vr	00 - 06 uur	40%	56%	-	34%	50%	50%	30%	47%	20%	44%
ma - vr	06 - 08 uur	20%	30%	-	31%	25%	30%	0%	11%	10%	17%
ma - vr	08 - 18 uur	0%	0%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ma - vr	18 - 22 uur	20%	27%	-	25%	0%	38%	30%	11%	10%	23%
ma - vr	22 - 24 uur	40%	42%	-	25%	50%	48%	30%	47%	10%	39%
zaterdag	00 - 24 uur	70%	49%	-	36%	55%	70%	50%	36%	35%	46%
zondag	00 - 24 uur	70%	61%	-	36%	100%	70%	100%	60%	42%	83%
Gemiddelde ma - vr		18%	24%	-	17%	19%	25%	15%	18%	8%	20%
Gemiddelde za - zo		70%	55%	-	36%	78%	70%	65%	48%	35%	64%
Gemiddelde per week		33%	33%	-	23%	36%	38%	32%	27%	16%	33%

Bevindingen

- Bij een aantal sectoren is het dagdienstvenster (waarbinnen geen toeslag geldt) ruimer dan bij de Rijksoverheid.
- Voor de meeste tijdstippen neemt de hoogte van het toeslagpercentage van de Rijksoverheid een middenpositie in ten opzichte van de onderzochte sectoren. Op zaterdag zijn de toeslagpercentages bij de meeste sectoren lager dan bij de Rijksoverheid.
- In het algemeen zijn de toeslagpercentages lager in sectoren waarin veel op onregelmatige tijden wordt gewerkt.

[13] Regeling geldt voor een bedrijfsonderdeel
[14] Alleen toekenning toelage indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 20 uur. Alleen de medewerker die (vrij) regelmatig arbeid verricht op tijden buiten het dagdienstvenster ontvangt een toelage.
[15] Voor deze sector zijn de vaste bedragen omgerekend naar percentages van het uurloon uitgaande van een maandsalaris van € 2.338,64. (Bij het Rijk is het gemiddelde salaris van de TOD-ontvangers schaal 7, trede 4 (€ 2.338,64))

7. Loondoorbetaling bij eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid

Dit hoofdstuk behandelt de loondoorbetalingen c.q. aanvullingen tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid.

	Loondoorbetaling bij eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid
Rijksoverheid	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling. • Vervolgens: 70% loondoorbetaling (100% in geval arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door beroepsincident c.q. over het aantal uren dat passende arbeid wordt verricht of zou worden verricht indien die arbeid zou zijn aangeboden).
Vervoer	• Bonus/malus: Werknemer krijgt per kalenderjaar van werkgever 8 uur extra beschikbaar voor zorg. Daarnaast geldt dat vanaf de tweede ziekmelding tot en met de vijfde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar de eerste ziektedag (8 uur) wordt gekort op het verlof van werknemer. • Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling (mits maximale re-integratie inspanning). • Volgende 12 maanden: 90% loondoorbetaling (mits maximale re-integratie inspanning).
Engineering	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling (mits maximale re-integratie inspanning). • Volgende 12 maanden: 80% loondoorbetaling (mits maximale re-integratie inspanning).
Retail & Mobiliteit	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling. • Vervolgens: 70% loondoorbetaling + aanvulling van 15% wanneer de medewerker de serieuze intentie heeft zijn deel van het re-integratieplan naar behoren uit te voeren. Indien de medewerker maximaal heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en feitelijk bezig is het re-integratieplan te realiseren, ontvangt hij achteraf over zijn niet gewerkte uren maandelijks een re-integratiebonus van 15%.
Bank	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling. • Volgende 12 maanden: 70% loondoorbetaling + bij werkhervatting een aanvulling tot 80% van het verschil tussen het nieuwe inkomen en het oorspronkelijke inkomen.
Verzekeraar	• Eerste 4 maanden: 100% loondoorbetaling. • Volgende 8 maanden: 85% loondoorbetaling (100% bij maximale re-integratie inspanning). • Volgende 12 maanden: 80% loondoorbetaling (100% bij maximale re-integratie inspanning).
Logistiek	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling. • Volgende 12 maanden: 70% loondoorbetaling (100% bij maximale re-integratie inspanning).
Ziekenhuizen	• Eerste 12 maanden: 100% loondoorbetaling. • Volgende 12 maanden: 70% loondoorbetaling (100% bij maximale re-integratie inspanning).
Part. Beveiliging	• Eerste 6 maanden: 100% loondoorbetaling. • Volgende 6 maanden: 90% loondoorbetaling. • Volgende 12 maanden: 85% loondoorbetaling (100% bij maximale re-integratie inspanning).
Algemene markt	• Eerste 6 maanden: 100% loondoorbetaling, volgende 6 maanden: 97% loondoorbetaling, volgende 6 maanden: 79% loondoorbetaling, volgende 6 maanden: 77% loondoorbetaling.

Bevindingen

Sociale partners hebben afgesproken om gerekend over de eerste twee ziektejaren in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen; alleen in geval van voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald.

De regelingen van de Rijksoverheid en zes van de referentiesectoren voldoen aan deze norm. De regelingen van de twee overige referentiesectoren lijken een ruimhartige interpretatie te geven aan de afspraak van de Stichting van de Arbeid.

8. Vergoeding woon-werkverkeer

In dit hoofdstuk komt de vergoeding voor woon-werkverkeer aan bod. Hierbij wordt zowel gekeken naar de vergoeding voor reizen met openbaar vervoer als met eigen vervoer.

In onderstaande tabel staan de hoofdelementen van de regelingen vermeld.

	Vergoeding bij reizen met openbaar vervoer	Vergoeding bij reizen met eigen vervoer
Rijksoverheid	Vergoeding op basis van 2e klasse.	• Indien openbaar vervoer niet doelmatig is of bij vervoer per fiets: vergoeding van € 0,18 per km. met een maximum van € 363,15 per maand. • Indien openbaar vervoer wel doelmatig is: vergoeding van € 0,06 per km. met een maximum van € 54,54 per maand.
Vervoer	Vergoeding op basis van 2e klasse.	Indien per trein reizen niet mogelijk is: € 0,19 per km. tot maximale afstand van 50 km. enkele reis. De eerste 10 km. enkele reis zijn voor eigen rekening.
Engineering	Regeling niet opgenomen in cao.	
Retail & Mobiliteit	Vergoeding op basis van 2e klasse.	€ 3,87 per maand per km. enkele reisafstand tot maximale afstand van 40 km. enkele reis. De eerste 10 km. enkele reis zijn voor eigen rekening.
Bank	Vergoeding op basis van 2e klasse bij afstand van 6 km. of meer enkele reis.	Vergoeding van € 5,- per maand bij 1 km. enkele reisafstand oplopend tot € 184,- bij 40 km.
Verzekeraar	Vergoeding op basis van 2e klasse.	Vergoeding van € 65,36 per maand bij 11 km. enkele reisafstand oplopend tot € 297,10 bij 50 km.
Logistiek	Gelijke vergoeding als bij reizen met eigen vervoer.	Vergoeding van € 40,- per maand bij meer dan 0 km. enkele reisafstand oplopend tot € 155,- bij 20 km.
Ziekenhuizen	Gelijke vergoeding als bij reizen met eigen vervoer.	Vergoeding minimaal € 0,08 per km. enkele reisafstand tot maximaal 30 km.
Part. Beveiliging	Vergoeding op basis van 2e klasse en aanvullende vergoeding van € 0,16 per km. vanaf enkele reisafstand van 41 km.	€ 0,18 per km. vanaf 9 km. enkele reisafstand en € 0,34 per km. vanaf 41 km. enkele reisafstand[16].
Algemene markt	Vergoeding op basis van 2e klasse.	De meeste ondernemingen geven een vergoeding vanaf een afstand van 5 of 10 km. In het merendeel van de regelingen is de vergoeding voor woon-werkverkeer gemaximeerd op gemiddeld 35 kilometer enkele reisafstand. De gemiddelde vergoeding bedraagt € 0,17 per km. en varieert tussen € 0,15 en € 0,19 per km.

Bevindingen

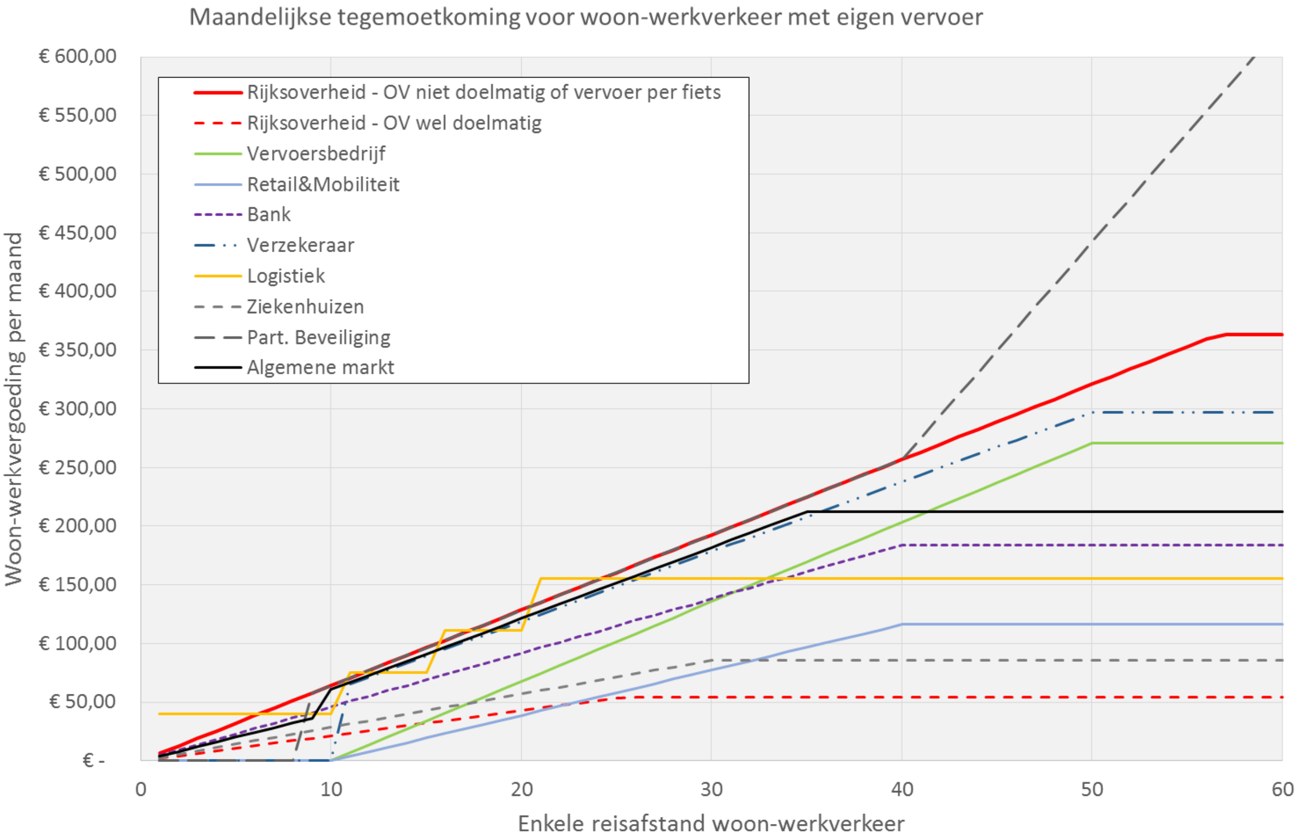
Uit bovenstaande tabel blijkt dat de vergoeding voor het reizen met openbaar vervoer in een groot deel van de sectoren overeenkomt met de vergoeding bij de Rijksoverheid. In de vergoeding voor reizen met eigen vervoer zit meer variatie. Dit wordt ook zichtbaar in de grafiek op de volgende pagina.

De Rijksoverheid kent voor reizen met eigen vervoer een hogere vergoeding wanneer de reis met openbaar vervoer niet doelmatig of met de fiets kan worden gemaakt en een lagere vergoeding indien de reis wel doelmatig met het openbaar vervoer kan worden gemaakt. Bij de onderzochte sectoren zien we een dergelijk onderscheid niet.

[16] De vergoeding woon- werkverkeer van de Particuliere Beveiliger heeft ook een operationele betekenis. De werkuren van de Beveiliger worden doorgerekend aan de klant. Een hoge vergoeding voor woon- werkverkeer kan de flexibele inzetbaarheid van de Beveiligers vergroten.

Vergoeding van de Rijksoverheid voor woon-werkverkeer met eigen vervoer ten opzichte van de referentiesectoren:

- Niet doelmatig met openbaar vervoer of met fiets (€ 0,18): relatief hoog in vergelijking met de referentiesectoren[17].
- Wel doelmatig met openbaar vervoer (€ 0,06): relatief laag in vergelijking met de referentiesectoren.



[17] Aandachtspunt is dat bij de Rijksoverheid alleen een beperkt deel van de medewerkers in aanmerking zal komen voor de hoge vergoeding voor reizen met eigen vervoer.

9. Bovenwettelijke regelingen bij ontslag

De volgende tabel geeft een overzicht van de vergoedingen in het kader van ontslag.

Cao	Bovenwettelijke regelingen bij ontslag
Rijksoverheid	• Duur: 3 maal de WW-uitkeringsduur. Bij ontslag vanaf 57 jaar en 10 dienstjaren voortzetting tot 65 jaar[18]. • Hoogte van de uitkering: ○ Aanvullende uitkering: aanvulling op WW-periode tot 70% van het (niet gemaximeerd) WW-dagloon. ○ Aansluitende uitkering: gedurende de resterende periode tot 70% van het (niet gemaximeerd) WW-dagloon.
Vervoer	• Transferbudget: het aantal maanden bemiddeling omgezet in maandsalarissen (minimaal 9 maanden < 30 jaar; maximaal 24 maanden ouder dan 45 jaar). Het transferbudget wordt verlaagd met 50% (vanaf 55 jaar 25%) van een maandsalaris voor elke maand dat de bemiddelingstermijn voortduurt. Het restant wordt uitgekeerd bij einde dienstverband.
Engineering	• Geen recent sociaal plan
Retail & Mobiliteit	• Oude kantonrechtersformule C-factor is afhankelijk van moment van vertrek in reorganisatiefase (C=0,6 tijdens premobiliteitsfase, C=0,8 bij vertrek tijdens begeleidingstraject)
Bank	• Huidige kantonrechtersformule C-factor afhankelijk van vorm van vertrek: remplaçant: C=0,75, afzien van begeleiding: C=1,25, het vinden van een nieuwe baan of oplossing: C= 0,6; een onsuccesvol begeleidingstraject: C= 1,0.
Verzekeraar	• Beëindiging dienstverband op verzoek werkgever: Oude kantonrechtersformule C=1 minus 4 maandsalarissen • Vrijwillig vertrek: 6 maandsalarissen + 50% oude kantonrechtersformule C=1 • Medewerkers 57,5 jaar en ouder: werknemer heeft de keuze uit oude kantonrechtersformule C=1 of in dienst blijven en detachering.
Logistiek	• Huidige kantonrechtersformule C=1,3
Ziekenhuizen	• Wachtgeld (hoofdstuk 14 cao Ziekenhuizen). Duur: 3 maanden + 3 maanden per dienstjaar. Maximaal 63 maanden. Hoogte van de uitkering: eerste 6 maanden 100% salaris; de volgende 3 maanden 80%, de daarop volgende 2 jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris. Minimaal 80% van het wettelijk minimumloon.
Part. Beveiliging	• Geen sectorale regeling.
Algemene markt	• Ca. 80% van ontslagvergoedingen in sociale plannen zijn gebaseerd op de kantonrechtersformule, waarvan ca. 75% de huidige kantonrechtersformule toepassen en 25% de oude kantonrechtersformule zoals die gold tot 1.1.2009. De gemiddelde C-factor voor zowel de huidige als de oude kantonrechtersformule ligt iets onder 1.

De Rijksoverheid hanteert een systeem van aanvullende uitkeringen (op de WW) en aansluitende uitkeringen (na de WW-periode). Ook de cao Ziekenhuizen kent een dergelijk systeem van aanvullende en aansluitende uitkeringen.
In de marktsector speelt de kantonrechtersformule een centrale rol bij de vaststelling van de vergoedingen bij ontslag. Van de zeven referentiesectoren die in de marktsector opereren is er bij vijf referentiesectoren recente informatie voorhanden over de vergoedingen in het kader van ontslag. Bij vier van de vijf

[18] De laatste bepaling wordt binnenkort gewijzigd in: De uitkeringsduur van betrokkenen wordt verlengd tot de AOW-gerechtigde leeftijd, indien het moment van ontslag ten hoogste acht jaar ligt voor die leeftijd en hij direct voorafgaand aan het ontslag een diensttijd van ten minste tien jaar heeft volbracht.

referentiesectoren wordt de kantonrechtersformule toegepast. Bij twee van deze referentiesectoren wordt de oude kantonrechtersformule toegepast zoals die gold tot 1 januari 2009.

Toelichting op de berekeningswijze van de huidige en de oude kantonrechtersformule alsmede de transitievergoeding.

De huidige en de oude kantonrechtersformules worden berekend op basis van de formule AxBxC, waarbij:

- A is het aantal gewogen dienstjaren,
- B is het bruto maandloon,
- C is de correctiefactor. Indien sprake is van een 'neutrale ontbinding' is die factor 1. Heeft de werkgever verwijtbaar gehandeld, dan zal de factor C hoger zijn dan 1; heeft de werknemer verwijtbaar gehandeld, dan zal de factor C lager zijn dan 1. Ook kan soms de (zeer) slechte financiële positie van de werkgever van invloed zijn op de hoogte van de C-factor.

Het verschil tussen de huidige en de oude kantonrechtersformules ligt vooral in de weging van de dienstjaren:

Dienstjaren huidige formule	Weging	Dienstjaren oude formule	weging
Tot de leeftijd van 35	0,5	Tot de leeftijd van 40	1
Tussen de leeftijd van 30 en 45	1	Tussen de leeftijd van 40 en 50	1,5
Tussen de leeftijd van 45 en 55	1,5	Na de leeftijd van 50	2
Na de leeftijd van 55	2		

Vanaf 1 juli 2015 geldt een wettelijke transitievergoeding. De transitievergoeding is verschuldigd indien:

- Het arbeidscontract ten minste 24 maanden heeft geduurd, en
- op initiatief werkgever is beëindigd of niet is voortgezet (of op initiatief werknemer is beëindigd of niet is voortgezet ten gevolge van ernstig verwijtbaar handelen etc. van de werkgever)

De transitievergoeding wordt berekend op basis van de volgende formule:

- Eerste 10 dienstjaren 1/6de maandsalaris per 6 maanden
- Daarna 1/4de maandsalaris per 6 maanden
- Gemaximeerd op € 75.000 of 12 maandsalarissen indien jaarsalaris hoger is dan € 75.000

Overgangsmaatregel voor 50+ers: tot 2020 1/2de maandsalaris voor dienstjaren boven 50 jaar indien meer dan 10 dienstjaren.

Vergelijking Rijksoverheid en referentiesectoren

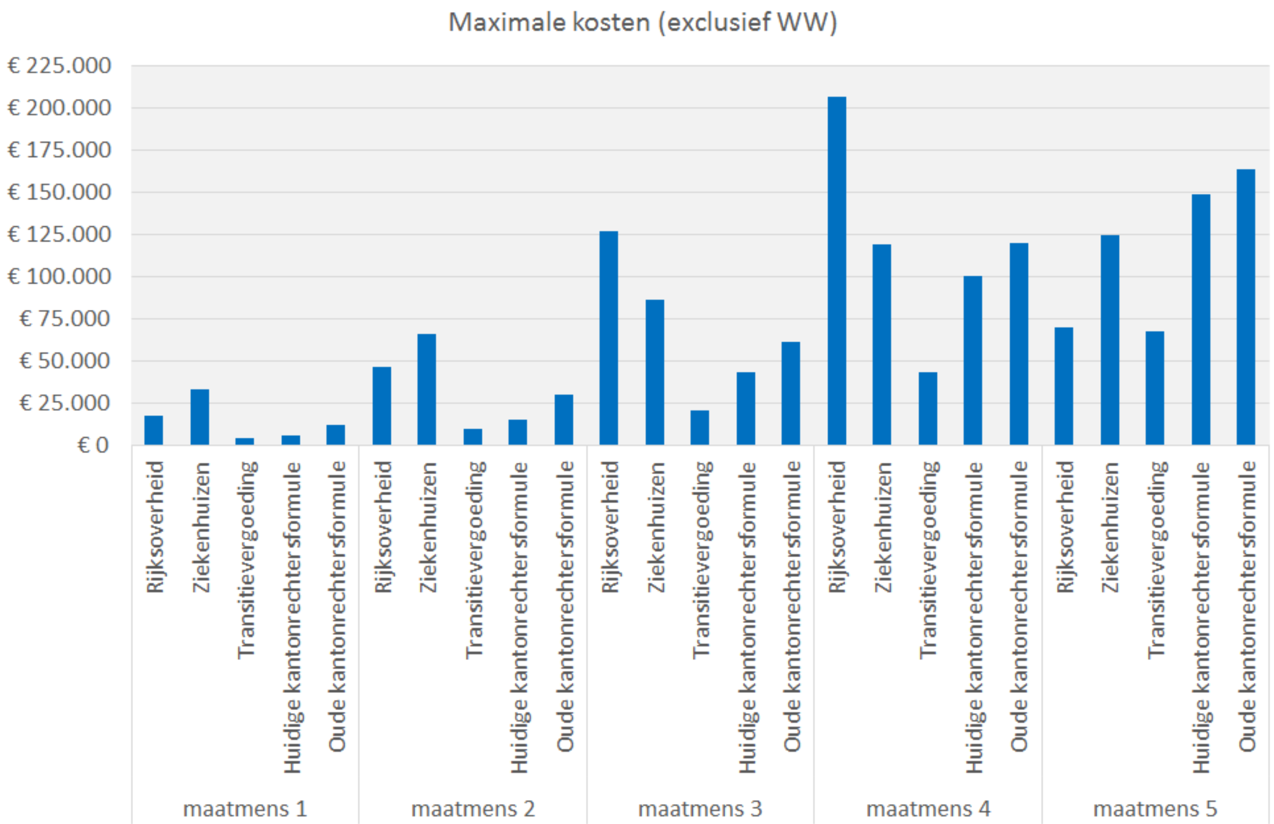
In de volgende vergelijking worden de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid en de cao Ziekenhuizen (inclusief de kosten van voortzetting pensioenopbouw) afgezet tegen de ontslagvergoedingen op basis van de huidige en oude kantonrechtersformule en de transitievergoeding.

De werkelijke kosten voor de Rijksoverheid en de Ziekenhuizen zijn echter niet vooraf vast te stellen. De kosten zijn immers afhankelijk van hoe snel een (ex-)medewerker een nieuw baan vindt. In de praktijk zullen de kosten in het algemeen lager zijn dan hieronder weergegeven.
Slechts 0,1% van de loonsom van de Rijksoverheid wordt besteed aan de bovenwettelijke regelingen bij ontslag. De angst voor de hoge potentiële kosten van deze regelingen is reden om andere oplossingen dan WW te zoeken, bijvoorbeeld van-werk-naar-werk begeleiding.

De volgende grafiek vergelijkt de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid en de cao Ziekenhuizen, de vergoedingen op basis van de huidige en oude kantonrechtersformule[19] en de transitievergoeding.

De vergelijking is gebaseerd op de volgende vijf maatmensen.

Maatmensen	Leeftijd	Diensttijd	Maandinkomen all-in
Maatmens 1	25	5	€ 2.500
Maatmens 2	35	10	€ 3.000
Maatmens 3	45	15	€ 3.500
Maatmens 4	55	20	€ 4.000
Maatmens 5	60	25	€ 4.250



De volgende tabel geeft de relatieve verhoudingen weer van de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de cao Ziekenhuizen, de vergoedingen op basis van de huidige en oude kantonrechtersformule (C=1) en de transitievergoeding ten opzichte van de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid.

Sector	Maatmens 1	Maatmens 2	Maatmens 3	Maatmens 4	Maatmens 5
Rijksoverheid	100%	100%	100%	100%	100%
Ziekenhuizen	189%	143%	68%	58%	179%
Transitievergoeding	24%	22%	16%	21%	97%
Huidige kantonrechtersformule	36%	33%	34%	48%	213%
Oude kantonrechtersformule	71%	65%	48%	58%	235%

19 Hierbij wordt uitgegaan van de neutrale C-factor van 1.

De maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid liggen ruim hoger dan de huidige en oude kantonrechtersformule (C=1) en de transitievergoeding voor de eerste vier maatmensen. Bij de vijfde maatmens liggen de huidige en oude kantonrechtersformules ruim hoger dan de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid.
De maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de cao Ziekenhuizen liggen hoger dan de maximale kosten van de Rijksoverheid voor maatmensen 1, 2 en 5. Voor de maatmensen 3 en 4 liggen de maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid hoger dan de maximale kosten van de cao Ziekenhuizen.

De ontslagvergoedingen in de markt worden doorgaans volledig uitbetaald bij einde dienstverband, ook al heeft de betrokkene een nieuwe baan gevonden. Kansrijken op de arbeidsmarkt kunnen uiteraard hiervan ‘profiteren’. De kosten van reorganisaties in de marktsector zijn vooraf in te schatten. De bovenwettelijke uitkeringen in het kader van ontslag bij de Overheid en de Ziekenhuizen zijn er op gericht om een inkomensvoorziening te garanderen aan ontslagen (ex-) medewerkers. De werkelijke kosten zijn niet vooraf vast te stellen. De kosten zijn immers afhankelijk van hoe snel een (ex-)medewerker een nieuw baan vindt.

Uitkeringen in het kader van ontslag bij de Overheid (en de Ziekenhuizen) en de marktsector zijn dus fundamenteel verschillend. Bij de Overheid kunnen de boven- en nawettelijke uitkeringen worden beschouwd als inkomensvoorzieningen. De ontslaguitkeringen in de marktsector hebben meer het karakter van schadevergoedingen.

10. Bevindingen

Cao-verhogingen

In vergelijking met de referentiesectoren heeft de Rijksoverheid een betrekkelijk 'beheerste' contractloonstijging toegepast in de periode 2009 tot en met 2013. Alleen het bankbedrijf heeft een lagere gemiddelde loonstijging gekend.

Tijd

Basis netto jaarlijkse arbeidsduur

De basis netto jaarlijkse arbeidsduur van de Rijksoverheid ligt 2,5% lager dan het gemiddelde van de referentiesectoren en 4% lager dan de Algemene markt. Drie referentiesectoren hebben een lagere netto jaarlijkse arbeidsduur, namelijk Vervoer, Verzekeraar en Ziekenhuizen.

Extra doorbetaald verlof op basis van leeftijd of diensttijd

De Rijksoverheid en drie van de acht referentiesectoren kennen extra doorbetaald verlof toe op basis van leeftijd.
Twee referentiesectoren kennen extra doorbetaald verlof toe op basis van diensttijd. Vier referentiesectoren hebben geen regeling voor extra doorbetaald verlof, waarvan drie sectoren de regeling hebben afgeschaft.

Extra doorbetaald verlof voor oudere medewerkers (seniorenverlof)

De Rijksoverheid en vier van de acht referentiesectoren hanteren regelingen voor extra doorbetaald verlof aan oudere medewerkers. Van de overige vier referentiesectoren hebben drie sectoren het seniorenverlof afgeschaft.

Tijd, conclusie

De gemiddelde netto jaarlijkse arbeidsduur van de referentiesectoren is hoger (2% tot 12% afhankelijk van leeftijd) dan bij de Rijksoverheid. Daarnaast is de netto jaarlijkse arbeidsduur van de Algemene markt ruim hoger (4% tot 19% afhankelijk van leeftijd) dan bij de Rijksoverheid. Het verschil is het grootst voor oudere medewerkers vanaf 57 jaar.
Drie van de acht referentiesectoren hebben leeftijdsafhankelijk verlof en seniorenverlof afgeschaft (zie in dit verband het hoofdstuk 'Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers').

Doorbetaald ouderschapsverlof

In vergelijking met de referentiesectoren is de regeling van de Rijksoverheid voor doorbetaald ouderschapsverlof voor medewerkers voordelig.
De Rijksoverheid heeft een regeling waarbij medewerkers gedeeltelijk worden doorbetaald tijdens ouderschapsverlof. De doorbetaling varieert tussen 27,5% en 55% afhankelijk van het aantal verlofuren. Geen van de referentiesectoren hanteert een regeling voor doorbetaald ouderschapsverlof. Bij de Rijksoverheid wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet tijdens ouderschapsverlof, waarbij de gebruikelijke verdeling van de premie tussen werkgever en medewerker blijft gehandhaafd. Bij vijf van de acht referentiesectoren wordt de pensioenopbouw ook volledig voortgezet tijdens ouderschapsverlof, met handhaving van de gebruikelijke premieverdeling. Bij de overige drie referentiesectoren wordt de pensioenopbouw niet voortgezet (Logistiek), deels voortgezet (Bank) of volledig betaald door de werkgever (Vervoer).

Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers

Ontziemaatregelen voor oudere medewerkers komen doorgaans voor op de volgende gebieden:

- Extra (doorbetaald) verlof
- Beperkingen van de verplichting tot overwerk en nachtdiensten

•	Inkomensgaranties
De Rijksoverheid hanteert ontziemaatregelen op alle drie gebieden. Ook het Vervoersbedrijf heeft relatief veel ontziemaatregelen.
Bij de overige referentiesectoren komen ontziemaatregelen vooral voor op het gebied van overwerk en nachtdiensten.
Drie van de referentiesectoren hebben doorbetaald seniorenverlof afgeschaft.

In 2013 is in ca. 80% van alle cao's een afspraak over duurzame inzetbaarheid gemaakt. Het doel daarvan is medewerkers in alle carrière-fasen competent, vitaal en betrokken te houden. Onderdeel van de cao-afspraken is de beëindiging van seniorenregelingen en de opheffing van overige ontziebepalingen in cao's.

Toeslagen voor onregelmatige uren
- Bij een aantal sectoren is het dagdienstvenster ruimer dan bij de Rijksoverheid.
- Voor de meeste tijdstippen neemt de hoogte van het toeslagpercentage van de Rijksoverheid een middenpositie in ten opzichte van de onderzochte sectoren. Op zaterdag zijn de toeslagpercentages bij de meeste sectoren lager dan bij de Rijksoverheid.
- In het algemeen zijn de toeslagpercentages lager in sectoren waarin veel op onregelmatige tijden wordt gewerkt.

Loondoorbetaling bij eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid
Sociale partners hebben afgesproken om gerekend over de eerste twee ziektejaren in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen; alleen in geval van voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald.
De regelingen van de Rijksoverheid en zes van de referentiesectoren voldoen aan deze norm. De regelingen van de vier overige referentiesectoren lijken een ruimhartige interpretatie te geven aan de afspraak van de Stichting van de Arbeid.

Vergoeding woon- werkverkeer
De vergoeding voor reizen met openbaar vervoer komt in een groot deel van de sectoren overeen met de vergoeding bij de Rijksoverheid.
De Rijksoverheid kent voor reizen met eigen vervoer een hogere vergoeding wanneer de reis met openbaar vervoer niet doelmatig of met de fiets kan worden gemaakt en een lagere vergoeding indien de reis wel doelmatig met het openbaar vervoer kan worden gemaakt. Bij de onderzochte sectoren zien we een dergelijk onderscheid niet.
Vergoeding van de Rijksoverheid voor woon-werkverkeer met eigen vervoer ten opzichte van de referentiesectoren:
- Niet doelmatig met openbaar vervoer of met fiets (€ 0,18): relatief hoog in vergelijking met de referentiesectoren[20].
- Wel doelmatig met openbaar vervoer (€ 0,06): relatief laag in vergelijking met de referentiesectoren.

Bovenwettelijke regelingen bij ontslag
De Rijksoverheid hanteert een systeem van aanvullende uitkeringen (op de WW) en aansluitende uitkeringen (na de WW-periode). Ook de cao Ziekenhuizen kent een dergelijk systeem van aanvullende en aansluitende uitkeringen.
In de marktsector speelt de kantonrechtersformule een centrale rol bij de vaststelling van de vergoedingen bij ontslag. Van de zeven referentiesectoren die in de marktsector opereren is er bij vijf referentiesectoren recente informatie voorhanden over de vergoedingen in het kader van ontslag. Bij vier van de vijf referentiesectoren wordt de kantonrechtersformule toegepast. Bij twee referentiesectoren wordt de oude kantonrechtersformule toegepast zoals die gold tot 1 januari 2009.

[20] Aandachtspunt is dat bij de Rijksoverheid alleen een beperkt deel van de medewerkers in aanmerking zal komen voor de hoge vergoeding voor reizen met eigen vervoer.

De maximale kosten van de bovenwettelijke uitkeringen van de Rijksoverheid liggen doorgaans hoger dan de huidige en oude kantonrechtersformule (C=1) en de transitievergoeding.

De ontslagvergoedingen in de markt worden doorgaans volledig uitbetaald bij einde dienstverband, ook al heeft de betrokkene een nieuwe baan gevonden. De kosten van reorganisaties in de marktsector zijn vooraf in te schatten. De bovenwettelijke uitkeringen in het kader van ontslag bij de Overheid en de Ziekenhuizen zijn er op gericht om een inkomensvoorziening te garanderen aan ontslagen (ex-) medewerkers. De werkelijke kosten zijn niet vooraf vast te stellen. De kosten zijn immers afhankelijk van hoe snel een (ex-)medewerker een nieuw baan vindt.

Uitkeringen in het kader van ontslag bij de Overheid (en de Ziekenhuizen) en de marktsector zijn dus fundamenteel verschillend. Bij de Overheid kunnen de boven- en nawettelijke uitkeringen worden beschouwd als inkomensvoorzieningen. De ontslaguitkeringen in de marktsector hebben meer het karakter van schadevergoedingen.

Samenvattend overzicht

De uitkomsten van het arbeidsvoorwaardenonderzoek wordt in de volgende tabel beknopt weergegeven, vanuit het oogpunt van de werknemer van de Rijksoverheid, ten opzichte van de referentiesectoren.

+	=	Niveau van Rijksoverheid is hoger dan referentiesector
-	=	Niveau van Rijksoverheid is lager dan referentiesector
0	=	Niveau van Rijksoverheid is gelijk aan referentiesector
+	=	Rijksoverheid is hoger dan referentiesector uitgaande van maximale kosten Rijksoverheid

	Rijksoverheid ten opzichte van								
Onderwerp	Vervoer	Engineer-ing	Retail& Mobiliteit	Bank	Verzeker	Logistiek	Zieken huizen	Part. Beveiliging	Algemene markt
Cao-verhoging	-	0	-	+	-	-	-	-	-
Tijd, netto jaarlijkse arbeids-duur	-	+	+	+	-	+	-	+	+
Tijd, inclusief extra verlof[21]	-	+	+	+	-	+	-	+	+
Ouderschaps-verlof	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ontziemaat-regelen	-	+	+	+	+	+	+	+	0
Toeslagen Onregelmatigheid[22]	0	Geen info	+	-	-	+	+	+	0
Loondoorbetaling arbeids-ongeschiktheid	0	0	0	0	-	0	0	-	-
Vergoeding woon-werkverkeer OV	0	Geen info	0	0	0	0	0	-	0
Bovenwettelijke regelingen bij ontslag[23]	+	Geen info	+	+	+	+	-	Geen info	+

[21] Hierbij wordt uitgegaan van een medewerker van 45 jaar.
[22] Gemiddelde over een hele week.
[23] De regelingen van de Rijksoverheid en de marktsector zijn fundamenteel verschillend (inkomensvoorziening versus schadeloosstelling). Bovenstaande waardering gaat uit van de maximale kosten van de regelingen van de Rijksoverheid.

Bijlage Toelichting netto arbeidsduur

Met de normale arbeidsduur per week wordt de gemiddelde arbeidsduur per week volgens het “normale” werkrooster bedoeld, vóór aftrek van adv-dagen, vakantiedagen en vrije feestdagen. Met de basisvakantie wordt het “normale” aantal vakantiedagen bedoeld, exclusief extra dagen op grond van leeftijd of diensttijd. Het weergegeven aantal vrije feestdagen is een berekend statistisch jaargemiddelde voor de doordeweekse dagen.
De netto arbeidsduur per jaar kan worden berekend door het aantal werkdagen per jaar (52,17 weken per jaar maal 5 werkdagen per week) te verminderen met het aantal adv-dagen, het aantal dagen basisvakantie en het aantal vrije feestdagen, en dat resultaat te vermenigvuldigen met de bruto arbeidsduur per dag.

